

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2013 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Anna Miniecka (spr.)
Sędziowie:	SSO Ewa Nowakowska SSO Stanisław Pilarczyk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Kałużna

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2013 r. w Kaliszu

apelacji powódki A. U.

od wyroku Sądu Rejonowego w Kaliszu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 czerwca 2013 r. sygn. akt IV P 151/12

w sprawie z powództwa **A. U.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w O.**

o odszkodowanie

1. **oddala apelację;**

2. **zasądza od powódki na rzecz pozwanej spółki kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej za instancję odwoławczą.**

## UZASADNIENIE

Powódka A. U., po sprecyzowaniu w toku procesu żądania, domagała się od pozwanego (...) Spółki z o.o., z siedzibą w O., zasądzenia odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia w kwocie 7.767,69 zł oraz kwoty 7.800,00 zł tytułem odprawy pieniężnej. W pozwie zawarty został również wniosek o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia jej umowy o pracę jest nieczytelne i niezrozumiałe albowiem nie wynika z niego czy zwolniono ją w ramach zwolnienia indywidualnego czy też w ramach tzw. zwolnień grupowych. Ponadto niewiadomym jest powódce jakie były kryteria doboru pracownika do zwolnienia.

Pozwany (...) Spółka z o.o., z siedzibą w O., wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, iż w sposób staranny wytypował

pracowników, z którymi rozwiązano umowy o pracę. Ustosunkowując się do zarzutu powódki pozwany podał, iż w niniejszej sprawie nie zostały spełnione kryteria do zastosowania procedury określonej w ustawie o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Ponadto na rozprawie w dniu 19 marca 2013 r. pozwany podniósł okoliczność, iż należna powódce odprawa pieniężna w kwocie 7.800,00 zł brutto została już wypłacona.

Sąd Rejonowy w Kaliszu wyrokiem z dnia 4 czerwca 2013r powództwo oddalił obciążając powódkę kosztami procesu. Powyższy wyrok zapadł w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powódka A. U. była zatrudniona u pozwanego (...) Spółka z o.o. z siedzibą w O. i jego poprzedników prawnych od dnia 1 września 1986 r. Strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powódka świadczyła pracę na stanowisku cukiernik – obsługa automatów linii w zakładzie pozwanego w K.. Stanowisko to należy, pod względem kompetencji, do najniższej grupy zawodowej. Powódka zbierała wyroby jednostkowe z linii i je pakowała. W skład pozwanej spółki poza zakładem w K. wchodzi zakład w O., 3 zakłady w B. i jeden zakład w P.. Zakłady nie mają odrębności finansowej czy kadrowej.

W zakładzie pozwanego w K. najmłodszy pracownik legitymuje się 13 letnim stażem pracy w pozwanej firmie, a większość pracowników ma porównywalny staż pracy do stażu pracy powódki. Decyzje w przedmiocie zwalniania i zatrudniania pracowników podejmuje zarząd pozwanej spółki. Stan zatrudnienia w pozwanej firmie na dzień 1 marca 2012 r. wyniósł 1.345 pracowników.

Z uwagi na spadek produkcji pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z 29 pracownikami w zakładzie w K., wykonującymi pracę na stanowisku pracy wymagającym najmniejszych kwalifikacji, tj. na stanowisku cukiernik – obsługa automatów linii. O zamiarze wypowiedzenia umów o pracę w dniu 19 marca 2012 r. pozwany powiadomił działające na terenie pracodawcy związki zawodowe ze wskazaniem przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę. Powódka nie była członkiem związku zawodowego.

Celem doboru pracownika do zwolnienia spośród grupy zawodowej posiadającej najniższe kwalifikacje pozwany opracował kompetencje ogólnofirmowe i kompetencje stanowiskowe. Według tego modelu danego pracownika oceniał jego bezpośredni przełożony. W przypadku powódki był to jej przełożony mistrz K. N.. Powódka otrzymała jedną z najniższych ocen – ocenę B, kwalifikując się w ten sposób do grona osób wytypowanych do zwolnienia. Podstawową przyczyną dla której powódka została tak nisko oceniona było częste opuszczanie przez nią stanowiska pracy. Ponadto była pracownikiem mało elastycznym. Zdarzały się sytuacje, że pracownik zakładu pozwanego w K. był oddelegowywany do zakładu pozwanego w O.. Podobnie było w przypadku powódki, która za każdym razem kwestionowała w tym zakresie decyzję swojego przełożonego. Powódka również niechętnie dostosowywała się do poleceń przełożonego dotyczących przejścia na inne linie produkcyjne. Ponadto powódka nie przestrzegała procedur obowiązujących w zakładzie pozwanego w K., którego przedmiotem działalności jest produkcja wyrobów cukierniczych – mistrz zmiany wielokrotnie zwracał powódce uwagę, iż nie myje i nie dezynfekuje rąk.

Pozwany w dniu 27 marca 2012 r. złożył powódce pisemne oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pozwany wskazał „konieczność dostosowania poziomu zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb wynikających ze spadku sprzedaży produktów wytwarzanych w zakładzie w K. oraz zmniejszenia planów produkcyjnych”. Wręczając powódce wypowiedzenie umowy o pracę kierownik zakładu pozwanego w K. – S. S., przedstawił powódce kryteria brane pod uwagę przy redukcji zatrudnienia jak i indywidualną ocenę bezpośredniego przełożonego kompetencji ogólnofirmowych i stanowiskowych.

W okresie nieprzekraczającym 30 dni w roku 2012 zwolnienie nie objęło co najmniej 30 pracowników.

Pozwany w okresach wzmożonego zapotrzebowania na produkty cukiernicze korzysta z pracy pracowników zakładu pozwanego w O. czy też (...) SA albo (...) Spółka z o.o. Z pracy tej korzystał zarówno w 2012 r. po wręczeniu

wypowiedzenia powódce jak i w latach poprzednich. (...) Spółka z o.o. i (...) SA są kapitałowo powiązane z pozwaną spółką (okoliczność powszechnie znana).

W marcu 2012 r. wypowiedzenie umowy o pracę, z uwagi na likwidację stanowiska pracy, otrzymało 11 pracowników, w tym powódka. Pozostałe osoby wytypowane do zwolnienia wypowiedzenia umów o pracę otrzymały we wrześniu i październiku 2012 r. po powrocie ze zwolnienia chorobowego. Na miejsce osób zwolnionych, w tym i powódki, pozwany pracodawca nikogo nie zatrudnił.

Powódka w dniu 10 lipca 2012 r. w formie przelewu otrzymała kwotę 7.767,69 zł. Kwota ta została wypłacona przez pozwanego tytułem odprawy pieniężnej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn nietoczących pracownika.

Powódka obecnie pracuje. Dochody powódki i jej męża kształtują się na poziomie 3.400 zł brutto. Na swoim utrzymaniu powódka ma 11 letnie dziecko. Powódka posiada 6 letni samochód osobowy C. (...).

Przy dokonywaniu ustaleń faktycznych Sąd pominął zeznania świadków K. K. i A. S. na okoliczność zasad wyjść obowiązujących u pozwanego. W świetle przesłuchania świadka K. N. okoliczność ta okazała się nieistotna albowiem powódka opuszczała stanowisko pracy nie tylko wychodząc z hali, ale przede wszystkim przebywając na stołówce znajdującej się w obrębie hali produkcyjnej.

Sąd I instancji odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2006 r. w sprawie o sygn. I PK 50/06 (opubl. Prawo Pracy 2006/12/39) przyjął, iż sąd pracy nie może oceniać zasadności działań organizacyjnych i ekonomicznych podejmowanych przez pracodawcę. Pracodawca dokonujący zwolnienia z przyczyn ekonomicznych powinien dla obrony zasadności wypowiedzenia wykazać, że zastosował obiektywne, sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia i wziął przy tym pod uwagę wszystkich pracowników, których dotyczą przyczyny zmuszające go do rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zostały ustalone zasady postępowania, a zwłaszcza kryteria doboru pracowników do zwolnienia, powinny być one stosowane.

Przedmiotowy wyrok jest kontynuacją poglądu prawnego wyrażonego przez Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 25 czerwca 19985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (opubl. Monitor Polski nr 24, poz. 192 z 1985 r.). W uchwale tej w tezie IX Sąd Najwyższy stwierdził, iż „o celowości i zasadności zmniejszenia stanu zatrudnienia decydują organy przedsiębiorstwa lub inne organy wskazane w obowiązujących przepisach. Decyzje w tym przedmiocie należą do sfery organizacyjnej zakładu pracy i dlatego nie podlegają one kontroli w sporze o bezzasadność wypowiedzenia”. Dlatego też w przedmiotowej sprawie ograniczył rozważania prawne do kwestii czy doszło w pozwanej spółce do rzeczywistego zmniejszenia zatrudnienia i tym samym likwidacji stanowiska pracy powódki oraz czy pozwany dokonał prawidłowego doboru pracownika do zwolnienia.

W ocenie Sądu I instancji przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, iż rzeczywiście zostało zlikwidowane stanowisko pracy powódki znajdujące się w grupie zawodowej o najniższych kwalifikacjach. Celem wytypowania pracownika do zwolnienia pozwany opracował kryterium kompetencji ogólnofirmowych i stanowiskowych pozostawiając ocenę danego pracownika bezpośredniemu przełożonemu.

Powódka po dokonaniu indywidualnej oceny przez jej mistrza K. N. znalazła się grupie osób kwalifikujących się do wypowiedzenia umowy o pracę. Niewątpliwie – zważywszy na to, iż załoga zakładu pozwanego w K., a w zasadzie pracownicy wykonujący pracę na stanowisku cukiernik – obsługa linii automatów, w przeważającej części legitymują się kilkudziesięcioletnim stażem pracy - różnice w przydatności zawodowej zapewne były niewielkie. Zdaniem Sądu pracodawca zastosował jednak obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Powódka została nisko oceniona. Otrzymała jedną z najniższych ocen, zważywszy na jej brak elastyczności - była niechętna

do przechodzenia do pracy na inne linie produkcyjne czy do zakładu pozwanego w O., często opuszczała stanowisko pracy, a także nie przestrzegała procedury dotyczącej mycia i dezynfekowania rąk.

Sąd uznał za niezasadny zarzut powódki, iż w rozpoznawanej sprawie pozwany winien zastosować procedurę opisaną w art. 1 – 4 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. nr 90, poz. 844 ze zmianami) albowiem nie zostały spełnione przesłanki art. 1 punkt 3 tej ustawy. W okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie nie objęło co najmniej 30 pracowników pozwanej spółki zatrudniającej blisko 1.400 osób. Powódce, której wypowiedziano umowę o pracę w trybie art. 10 ustęp 1 tej samej ustawy, pracodawca wypłacił odprawę pieniężną w wysokości określonej w art. 8 ustęp 1 punkt 3.

W tych okolicznościach Sąd Rejonowy na podstawie wyżej powołanych przepisów oraz wobec niespełnienia przesłanek z art. 45 § 1 k.p. oddalił powództwo zarówno w zakresie żądania odszkodowania jak i odprawy pieniężnej. O kosztach procesu orzekł przy zastosowaniu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z § 6 ustęp 4, § 11 ustęp 1 punkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 z późniejszymi zmianami). Zasadzając od powódki na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu uwzględnił, iż dochód powódki jest ponad 3 krotnie wyższy niż zasądzona kwota odwołując się przy tym do uzasadnienia postanowienia Sądu Okręgowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kaliszu z dnia 1 lutego 2012 r., w sprawie o sygn. VPz 1/12.

Od powyższego wyroku apelację wniosła powódka, która skarżąc wyrok Sądu Rejonowego w części dotyczącej odszkodowania, wносиła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 7.767,69 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 marca 2012 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy – normy prawnej wynikającej z treści art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego poprzez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów – poprzez przeprowadzenie rozumowania dowolnego sprzecznego poprzez:

- niedokonanie analizy przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę wynikających z oświadczenia pozwanego z dnia 27 marca 2012 r.,

- braku ustaleń czy treść złożonego przez pozwanego wypowiedzenia była dla powoda zrozumiała

a w konsekwencji

2. błąd w ustaleniach faktycznych poprzez przyjęcie, że pozwany dokonał prawidłowego doboru pracowników do zwolnienia oraz wykazał w toku postępowania sądowego, że powódka została nisko oceniona z uwagi na częste opuszczanie stanowiska pracy, niechęć do przychodzenia do pracy na inne linie produkcyjne czy też do zakładu w O., a także nieprzestrzeganie procedury dotyczącej mycia i dezynfekcji rąk, a tym samym uznanie, że przyczyny podane przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę stanowią prawdziwe i konkretne przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 30 § 4 k.p.

3. naruszenie przepisów postępowania – normy prawnej wynikającej z treści art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu wyroku w szczególności przyczyn dla których sąd I instancji przyjął za wiarygodne zeznania świadka K. N., skoro jego zeznania – co do oceny pracy i przyczyn zwolnienia powódki – były zasadniczo sprzeczne.

Strona pozwana w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja nie jest uzasadniona i nie zasługuje na uwzględnienie.

Skarżąca podnosi w apelacji jedynie zarzuty dotyczące naruszenia przepisów postępowania mające w jej ocenie istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Zarzuca mianowicie niedokonanie analizy przyczyn wypowiedzenia podanych powódce, brak ustalenia czy były one dla powódki zrozumiałe, a w konsekwencji dokonanie błędnych ustaleń faktycznych, poprzez przyjęcie, iż pozwany dokonał prawidłowego doboru pracowników do zwolnienia oraz wykazał w toku postępowania sądowego, że powódka została nisko oceniona z uwagi na częste opuszczanie stanowiska pracy, niechęć do przechodzenia na inne linie produkcyjne czy też do zakładu w O., a także nieprzestrzeganie procedury dotyczącej mycia i dezynfekowania rąk, a tym samym, iż podane przez pozwanego przyczyny są prawdziwe i konkretne w rozumieniu art. 30 k.p.

Sąd Rejonowy, oceniając zasadność wypowiedzenia powódce umowy o pracę, ustalił, iż pozwany wypowiedział w marcu 2012 r. umowy o pracę 11 pracownikom zakładu w K., likwidując ich stanowiska. W toku postępowania pozwany przedłożył sądowi I instancji dokumenty (załącznik nr 1 do pozwu k. 53) obrazujące procentowy spadek sprzedaży produkowanych przez niego wyrobów cukierniczych w ciągu 8 miesięcy 2012 r. w stosunku do sprzedaży 2011 r.

Sąd I instancji rozpoznający odwołanie powódki od wypowiedzenia ograniczył się jedynie do badania czy u pozwanego rzeczywiście doszło do zmniejszenia zatrudnienia, likwidacji stanowiska pracy powódki i prawidłowego doboru pracowników do zwolnienia nie odnosząc się do podanych powódce przyczyn wypowiedzenia.

Jednakże sąd odwoławczy jest również sądem orzekającym merytorycznie i z tego względu może samodzielnie dokonać oceny zasadności wypowiedzenia powódce umowy o pracę w świetle podanych jej przyczyn i materiału dowodowego znajdującego się w aktach sprawy. Postępowanie apelacyjne jest wszak kontynuacją postępowania przeprowadzonego przed sądem pierwszej instancji (art. 382 k.p.c.) i tym samym sąd drugiej instancji jest w pełni sądem orzekającym merytorycznie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 2013 r., I CSK 639/12, LEX nr 1360162). Z właściwości postępowania apelacyjnego, które obejmuje merytoryczne rozpoznanie sprawy. Sąd odwoławczy, kontynuując postępowanie przed sądem pierwszej instancji, rozpoznaje sprawę na nowo w sposób w zasadzie nieograniczony (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2013, LEX nr 1360399).

W ocenie sądu odwoławczego nie budzi wątpliwości, iż zmniejszenie zatrudnienia u pozwanego wiązało się z podaną powódce w wypowiedzeniu z dnia 27 marca 2012 r. przyczyną – koniecznością dostosowania poziomu zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb wynikających ze spadku sprzedaży produktów wytwarzanych w zakładzie w K. oraz zmniejszenia planów produkcyjnych.

Z dokumentów przedstawionych przez pracodawcę powódki, a obrazujących procentowy spadek sprzedaży produkowanych przez pozwanego wyrobów cukierniczych w ciągu 8 miesięcy od stycznia do sierpnia 2012 r. w stosunku do sprzedaży w 2011 r. w tym samym okresie czasu, wynika, iż sprzedaż wafli i herbatników uległa zmniejszeniu. Także z zeznań świadka S. S. wynika, iż przyczyną redukcji zatrudnienia jest spadek poziomu sprzedaży wyrobów produkowanych w zakładzie w K.. Wynika z nich również, iż zakład miał dopasowane zatrudnienie do 5 linii produkcyjnych, a od 2012 r. pracuje na 4 liniach produkcyjnych. Natomiast, jak wyjaśniła strona pozwana, wzrost zatrudnienia na dzień 1 marca 2012 r. spowodowany był czasowym zatrudnieniem pracowników w zakładzie w B. w związku z zawarciem jednorazowego kontraktu, co nie pozostaje w związku z ograniczeniem zatrudnienia w zakładzie w K.. Niewątpliwie spadek sprzedaży wyrobów cukierniczych przez stronę pozwaną w porównaniu do 2011 r. rodził konieczność zmniejszenia zatrudnienia, a tym samym likwidacji stanowisk pracy. Dlatego też wskazana powódce we wypowiedzeniu przyczyna dostosowania poziomu zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb wynikających ze spadku sprzedaży produktów uzasadniała wypowiedzenie jej umowy o pracę bez potrzeby badania kolejnej podanej przyczyny jaką było zmniejszenie planów produkcyjnych.

Dla uznania zasadności wypowiedzenia wystarczy bowiem aby chociaż jedna ze wskazanych pracownikowi przyczyn była prawdziwa i je uzasadniała.

Tym niemniej należy jednak zauważyć, iż w znajdującym się w aktach sprawy piśmie organizacji związkowych z dnia 26 marca 2012 r., stanowiącym odpowiedź na pismo strony pozwanej, informujące o zmniejszeniu zatrudnienia pracowników w lokalizacji (...), znajduje się stwierdzenie, że założenia dotyczące produkcji i sprzedaży za okres od grudnia 2011 r. do marca 2012 r. były „nierealne i takie pułapy nigdy w historii zakładu nie mogły być osiągnięte”, co pośrednio może wskazywać na konieczność zmniejszenia planów produkcyjnych.

Jeżeli natomiast chodzi o treść złożonego powódce oświadczenia o wypowiedzeniu, to powinna być ona dla powódki zrozumiała, skoro jest w nim odwołanie do spadku sprzedaży, zmniejszenia planów produkcyjnych oraz konieczności dostosowania poziomu zatrudnienia do rzeczywistych potrzeb zakładu. Z zeznań powódki wynika, że niezrozumiała była dla niej jedynie dokonana ocena w oparciu o kompetencje ogólnofirmowe i stanowiskowe.

Zgodzić się należy z poglądem Sądu I instancji, iż pracodawca zastosował obiektywne i sprawiedliwe kryteria doboru pracownika do zwolnienia. Powódka, przy porównywalnym z innymi pracownikami stażu pracy, otrzymała jedną z najniższych ocen, zważywszy na brak elastyczności dotyczącej przechodzenia do pracy na inne linie produkcyjne czy też do zakładu pozwanego w O.. Powódka należała do grupy pracowników opuszczających stanowisko pracy równie często jak powódka, jednak lepiej ocenionych jeżeli chodzi o ich kompetencje. Poza tym powódka mimo zwracanych jej uwag nie przestrzegła procedury dotyczącej mycia i dezynfekowania rąk. Okoliczności powyższe zostały wykazane przez stronę pozwaną przedstawionymi dokumentami i znajdują potwierdzenie w zeznaniach przełożonego powódki mistrza K. N..

W tym stanie rzeczy apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancje odwoławczą orzeczono rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 z późniejszymi zmianami).